



ANTHÉA CONSEILS

AMÉLIORONS ENSEMBLE

MATINALES MASE - GIPHISE –LE 10/09/2019

AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DU SYSTÈME DE MANAGEMENT

MASE
AMÉLIORER LA PERFORMANCE SSE

Externalisation

grandissante dans le monde de l'industrie

L'accident est **inacceptable**

Responsabilité pleine et entière des donneurs d'ordres et des sous-traitants





Une **initiative d'entreprises**, ayant pour but de proposer sans distinction d'activité ou de secteur industriel particulier, une **démarche de progrès la plus simple et la plus efficace possible.**





LES OBJECTIFS DU MASE



**Rendre à priori
impossible tout
accident, maladie
ou pollution**





TRAITER LES RISQUES AVANT L'ACCIDENT





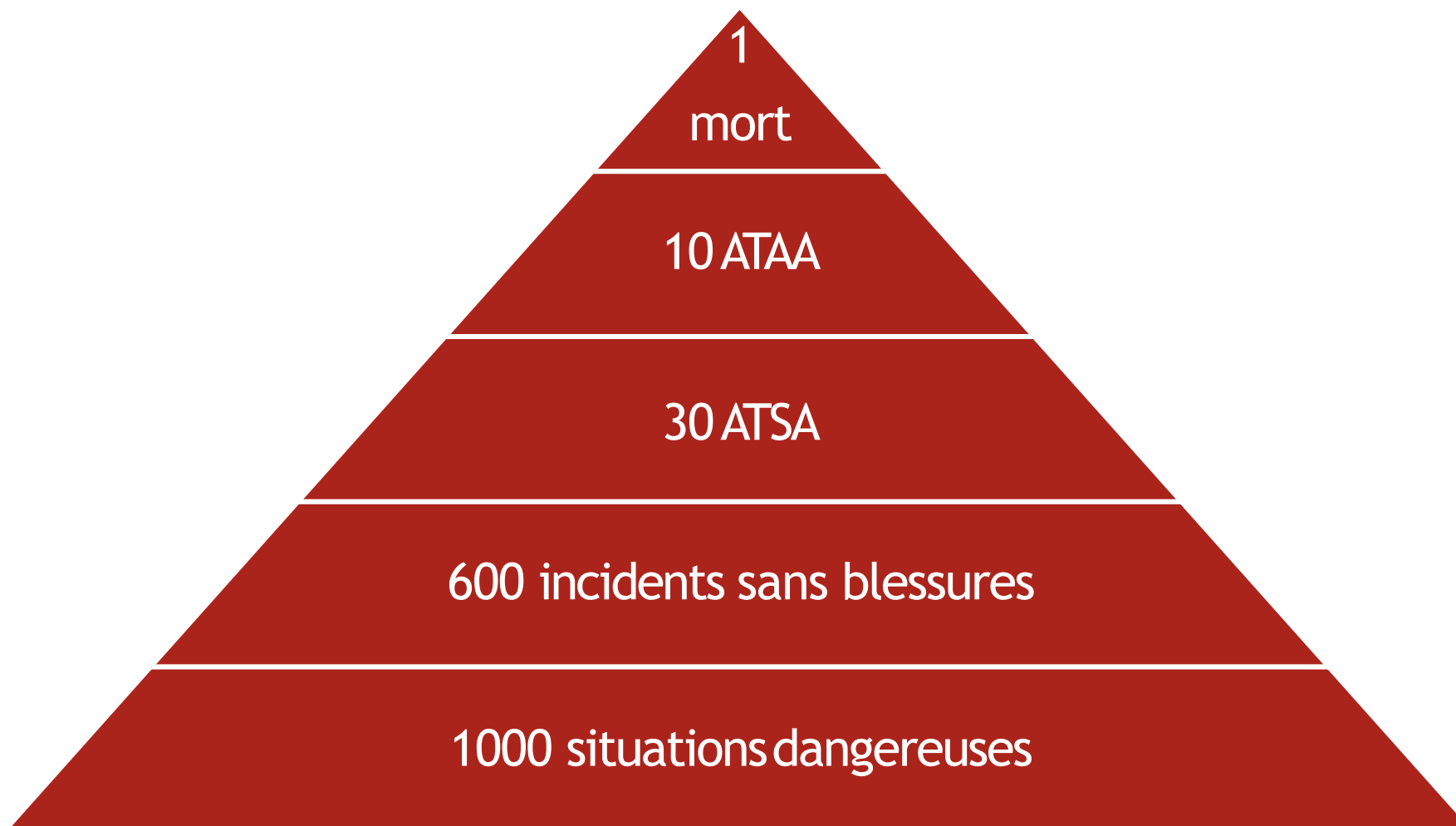
RENFORCER LA VIGILANCE

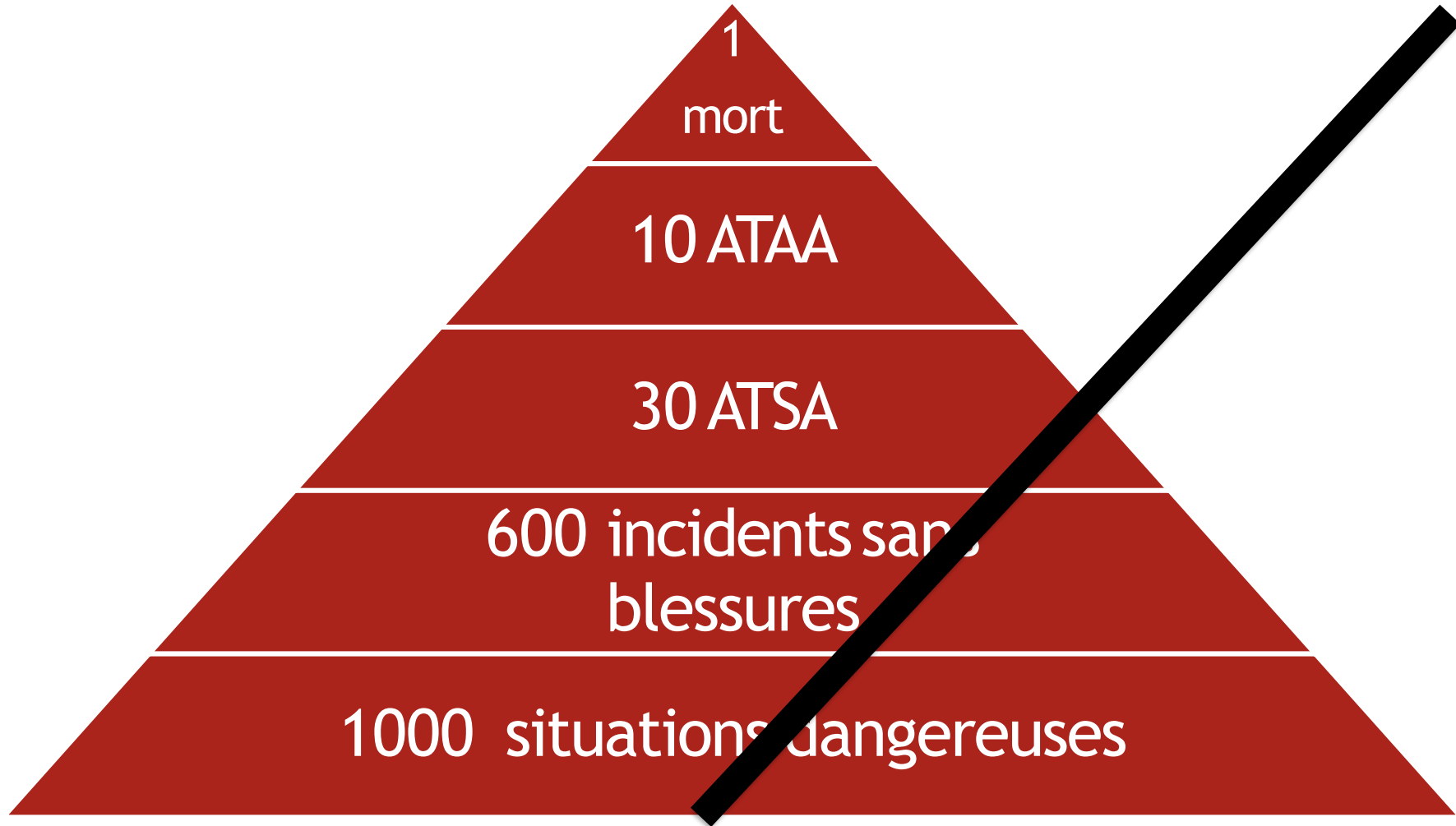


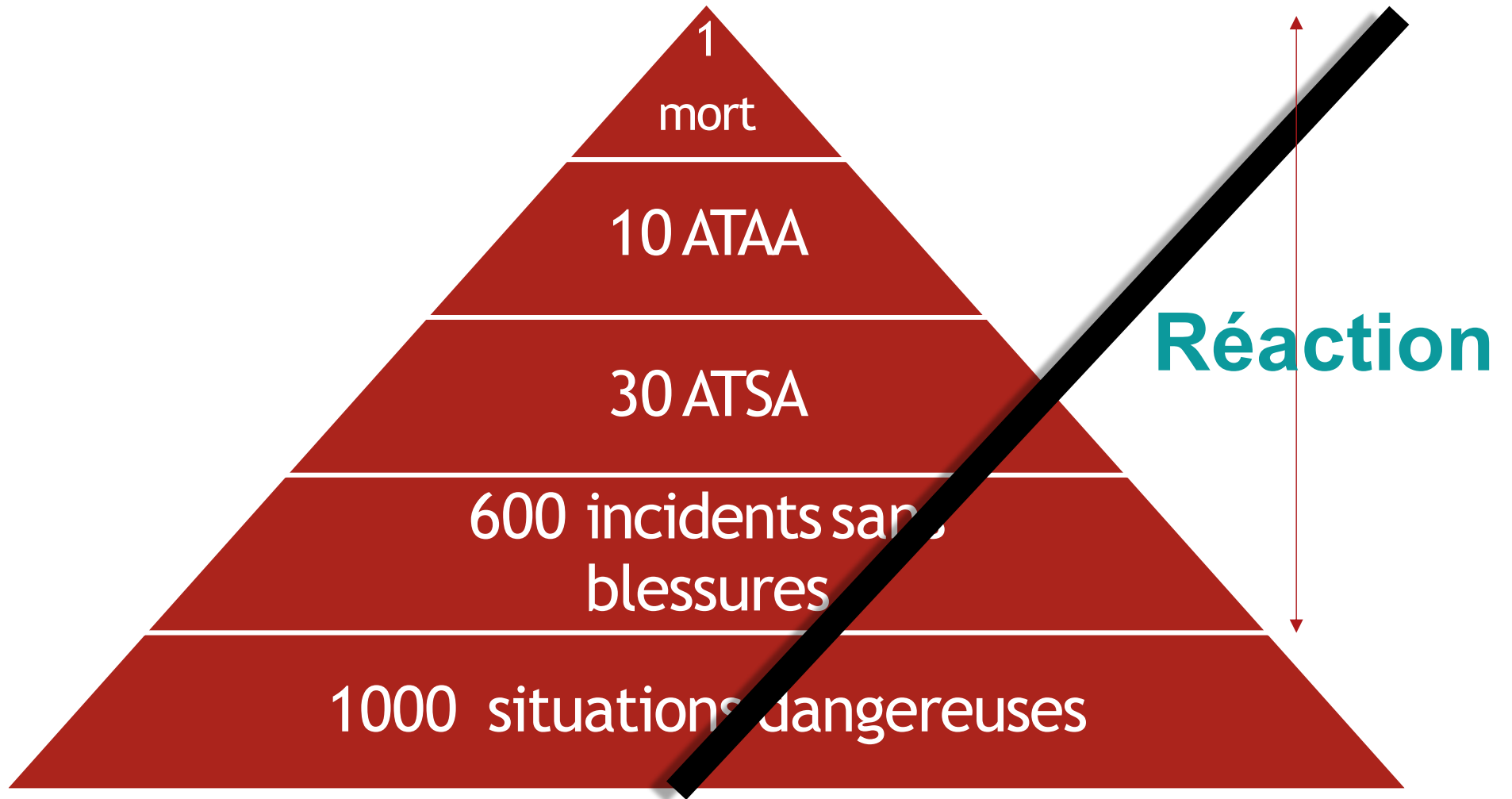


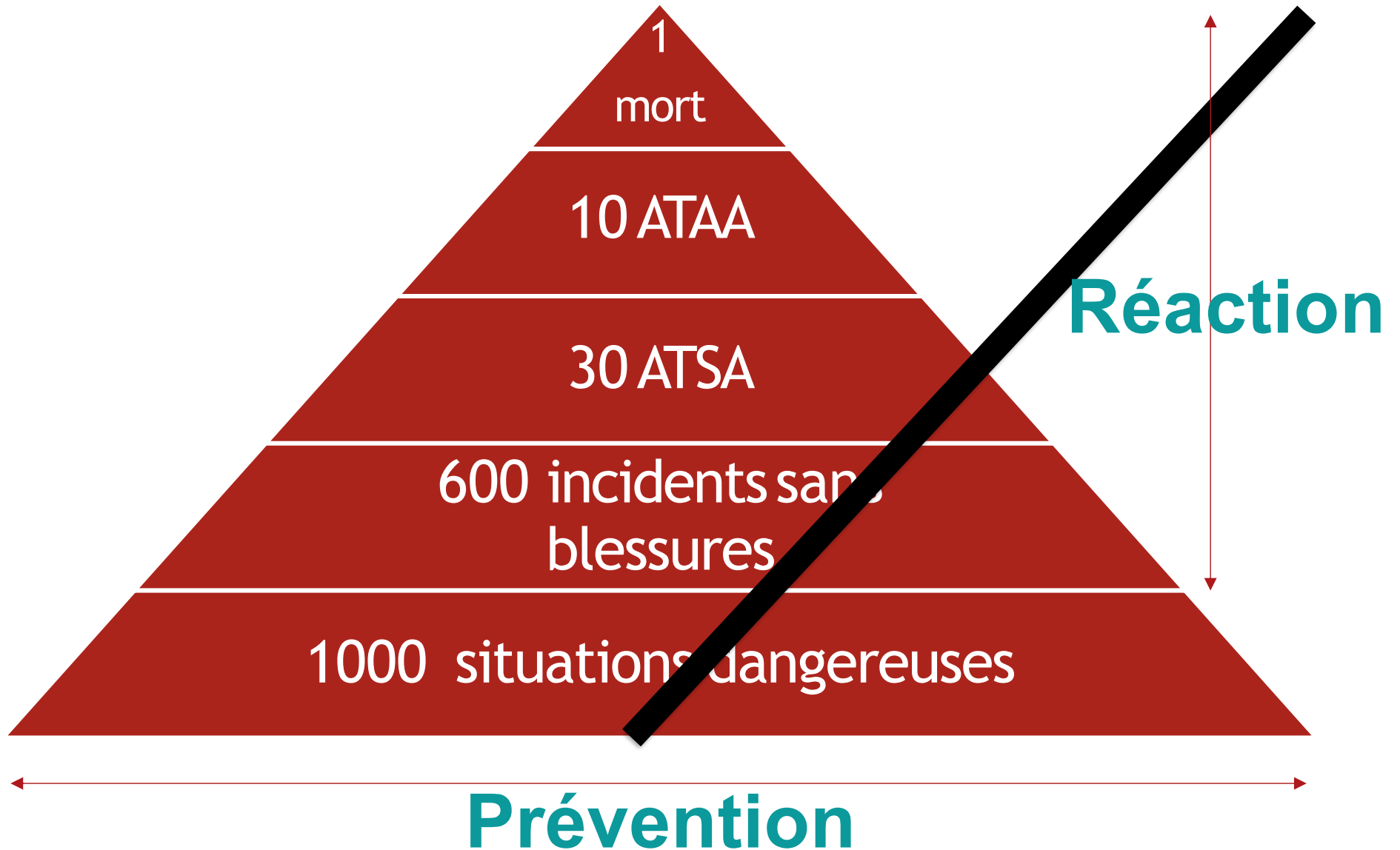
**Détecter les
situations
dangereuses
pour les traiter au plus
vite**













- **Beaucoup d'accidents**



**Peu de situations dangereuses
remontées et traitées
Peu de vigilance**

Le triangle des Bermudes



- **Beaucoup d'accidents**



Système de Management

**Peu de situations dangereuses
remontées et traitées
Peu de vigilance**

Le triangle des Bermudes

- **Beaucoup d'accidents**



**Peu de situations dangereuses
remontées et traitées
Peu de vigilance**

Le triangle des Bermudes

- **Beaucoup d'accidents**



Peu de situations dangereuses
remontées et traitées
Peu de vigilance

Le triangle des Bermudes

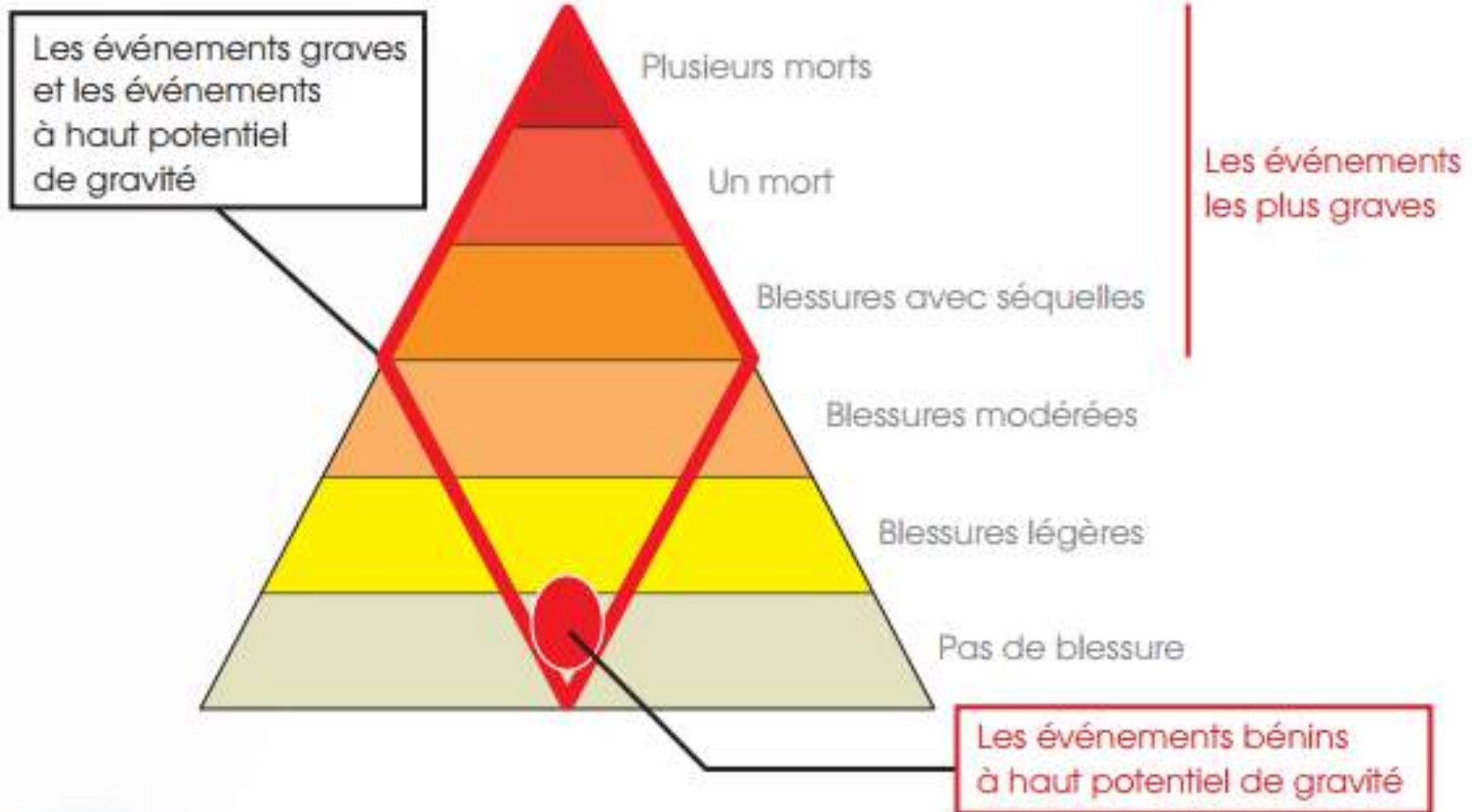
Système de Management

**Pas
d'accidents**



Les situations dangereuses
sont vues, traitées et des
actions correctives sont
réalisées après analyse

La pyramide de KHEOPS



Le diamant de la prévention

Source MASECOTTE. Page. 47



LA STRUCTURE DU REFERENTIEL EN 5 AXES



Selon le référentiel MASE,
le système de management SSE
se doit-il d'être ?

- **Pertinent**
- **Efficace**
- **Efficient**





Selon le référentiel MASE,
le système de management SSE
se doit d'être

Pertinent





Selon le référentiel MASE,
le système de management SSE
se doit d'être

Pertinent
Efficace





Selon le référentiel MASE,
le système de management SSE
se doit d'être

**Pertinent,
Efficace,
Efficient**





Quelle est la bonne réponse ?

Une analyse **factuelle** entre :
-les **objectifs**,
et les **résultats**.

Efficacité
Efficience
Pertinence

Une analyse **factuelle**
entre :
-les **moyens**
et les **résultats**

Efficacité
Efficience
Pertinence

Une analyse factuelle entre les
moyens / objectifs

Efficacité
Efficience
Pertinence





Quelle est la bonne réponse ?

Une analyse **factuelle** entre les **objectifs**, et les **résultats**.

Efficacité

Une analyse **factuelle** entre les **moyens** et les **résultats**

Efficience

Une analyse **factuelle** entre les **moyens** et les **objectifs**

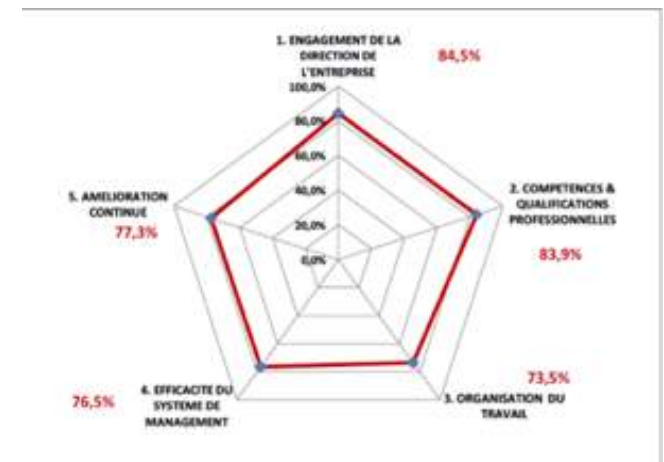
Pertinence





- **Engagement** de l'employeur
- **Compétences**, aptitudes, qualifications
- **Organisation** du travail

Efficacité du système
Amélioration continue





ZOOM SUR L'EFFICACITÉ DU SYSTÈME DE MANAGEMENT



4.1 MISE EN ŒUVRE DU
SYSTÈME DE
MANAGEMENT

4.2 LES AUDITS

4.3 LES REMONTÉES





4.1 MISE EN ŒUVRE DU SYSTÈME



Les éléments observés

Les critères

Le management et le comportement correspondant

- Politique, objectifs, indicateurs, actions adaptés, connus, appliqués
- Engagement, maturité, comportement (Direction, encadrement, personnel, intérim, sous-traitants, ...)
- La vigilance de chacun
- La vigilance partagée
- La culture SSE

La documentation

- Appliquée, adaptée / risques, activités, contexte (ex : salariés itinérants, niveau de qualification des salariés)

L'animation

- Les échanges (descente & remontées d'informations)
- Remontées et exploitation des bonnes pratiques, des situations dangereuses, des REX

« L'ensemble des dispositifs est considéré efficace lorsqu'il apporte à l'entreprise :

- Des résultats (objectifs, indicateurs, performances accidentologie, remontées)
- Des améliorations et des évolutions (méthodes de travail, organisation, montée en compétences)



4.2 LES AUDITS



Les éléments observés

Les critères

Les audits système

- Etendue, fréquence de l'audit (au moins une fois par an sur les 5 axes)
- Les résultats de l'audit système (les points forts, les écarts)
- Les suites données (actions, délais de mise en œuvre, efficacité des actions)
- Audit peut être réalisé en interne ou en externe

Les audits terrain

- Etendue, fréquence des audits terrain.
- La remontée d'informations correspondantes. (bonnes pratiques, situations, comportements dangereux, ...)
- Actions immédiates, actions différées
- Délai de mise en œuvre

L'employeur vérifie l'efficacité de son système de management par des contrôles réguliers et planifiés qui peuvent prendre la forme d'audits, de visites terrain, ou toutes autres formes



4.3 L'ANALYSE DES REMONTÉES



Les éléments observés

Les critères

Avant l'accident ou la maladie (prévention)

- Remontée, exploitation des signes avant coureurs de dangers (situations dangereuses, presque accidents, soins bénins, bonnes pratiques)
- Quantité, qualité des remontées
- Traitement (actions immédiates, actions différées)
- Décisions pour une analyse profonde (**diamant de la prévention**)

Après l'accident ou la maladie

- Enquête, reconstitution
- Analyse de causes profondes pour que l'accident ne puisse pas se reproduire dans ces conditions ou dans d'autres conditions
- Qualité des actions de prévention (les facteurs techniques, organisationnels et humains) – (cf les 9 principes de prévention)

L'analyse de l'événement permet de déterminer les causes profondes et les actions de prévention associées contribuant à l'amélioration du système de management. Les actions retenues seront adaptées et pérennes



5.1 SYSTÈME DE
MANAGEMENT

5.2 BILAN

5.3 ACTIONS
D'AMÉLIORATION





5.1 SYSTÈME DE MANAGEMENT



Les éltis observés

Les critères (exemples de critères)

Analyse quantitative

- Nombre d'animations SSE
- Types d'animations SSE
- Nb entretiens individuels
- Nb visites terrain
- Nb. Audits terrain
- Nb de remontées spontanées
- Nb de remontées suite aux causeries, aux visites, aux audits. Du systèmes, des REX, ...
- Comparaison sur les dernières années (ex : les 3 dernières années) – les tendances, comparaison . Profession : ameli.fr

Analyse qualitative

- Types de Remontées issues des causeries, des visites, des entretiens individuels, des rapports d'étonnement, ...
- Types d'actions réalisées (organisation, techniques, humaines; ...)
- Remontées issues des REX
- Types de remontées des visites (résultats, comportements, actes, situations dang. ..)
- Actions réalisées et résultats correspondants

Ce concept se concrétise par la remise en cause régulière. Des outils du Système de Management issus des 4 axes du référentiel. Il (le système de management) a pour but de les optimiser de manière individuelle et globalisée.



Les élts observés	Les critères (exemples de critères)
Analyse objective (factuelle)	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte des objectifs • Historique des indicateurs • Retours d'expérience et retours d'informations • Écarts réglementaires • Évolutions. Contractuelles, réglementaires, ... • Résultats des audits • Suivi du plan d'action • Modifications envisagées des activités
Analyse critique	<ul style="list-style-type: none"> • Des résultats • Savoir dire ce qui va bien et ce qui va moins bien • Passer le message managérial adéquat

Le bilan est l'analyse factuelle qui est faite entre les objectifs fixés, les moyens mis en œuvre et les résultats. Il est réalisé de manière quantitative et qualitative.



Les élts observés	Les critères (exemples de critères)
Résultats du bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Conclusion générale : ce qui marche le mieux, le moins bien, ce qu'il faut pérenniser absolument, ce qu'il faut changer
Les données de sorties	<ul style="list-style-type: none"> • La politique, • Les objectifs • Le plan d'actions • Les nouvelles actions • Les ressources nécessaires • Les nouvelles orientations
La communication	<ul style="list-style-type: none"> • Message managérial pour le personnel (communication des décisions)

Les données qui composent le bilan sont analysées, comparées, traitées de façon à ce que l'employeur puisse se prononcer sur le taux de réalisation du plan d'actions, l'amélioration, la pertinence et l'efficacité du Système de management,



Effectif organique (Cdi - Cdd - Cdc)	2012	2013	2014	Au 30.03.201 5	Obj. 2015
Effectif équivalent temps plein	37	32	30	38	
Nombre d'accidents avec arrêt - AAA	2	0	0	0	
Nombre d'accidents sans arrêt - ASA	2	0	2	0	
Taux de fréquence 1	29,20	0	0	0	<5
Taux de fréquence 2	58,39	0	35,66	0	<25
Nombre de journées perdues	10	0	0	0	
Taux de gravité	0,15	0	0	0	<1
Nombre de passages infirmerie	0	0	0	0	
Personnel d'appoint (intérimaires)					
Effectif équivalent temps plein	7	13	71	51	
Nb AT avec arrêt	1	4	7	4	
Nombre d'accidents sans arrêt - ASA	0	2	13	4	
Taux de fréquence 1 intérimaires	76,31	161,61	53,90	58,25	<5
Taux de fréquence 2 intérimaires	76,31	242,41	153,99	116,50	<25
Nombre de journées perdues	7	11	31	19	
Taux de gravité TG intérim	0,53	0,44	0,24	0,28	<1
Nombre de passages infirmerie	0	0	0	0	



QUELLE ANALYSE DE CES DONNEES ?



	2016	2017	2018	Au 31.7.2019	Objectifs 2019
Effectif	40	40	40	40	
Nb. de SD SSE identifiées	11	15	8	2	4
Nb. d'animations Sécurité	6	12	4	1	2
Nb. d'animations Santé	0	0	0	0	1
Nb. d'animations Environnement	0	0	0	0	0
Nb. de visites terrain SSE	7	6	4	1	4
Nb. d'audits système SSE	1	1	0	0	1



Processus	Origine	Actions à	Responsa	Échéance	Etat d'avancement	Date de réalisati	Efficacité
	Audit terrain						
	Audit système						
	Revue de processus						
	Revue de direction						
	Causeries						
	Réglementation						
	Situations dangereuse						
	Incident/ presque accident						
	Accident						
	Maladie Professionnelle						
	Document Unique						
	Remontée / exigence client						



LES CONCLUSIONS DU BILAN ANNUEL

Comment construire ses conclusions

Conclusion sur la pertinence

- Les moyens sont-ils adaptés aux objectifs ?

Conclusion sur l'efficacité

- Les résultats sont-ils à la hauteur des objectifs ?

Conclusion sur l'efficacité

- Comment pourrions-nous simplifier, optimiser ?

Quels sont les points forts que nous devons pérenniser ?

Que **devons nous absolument améliorer**

Comment faisons-nous évoluer notre politique, nos objectifs, nos méthodes, nos pratiques, notre organisation, notre management ?

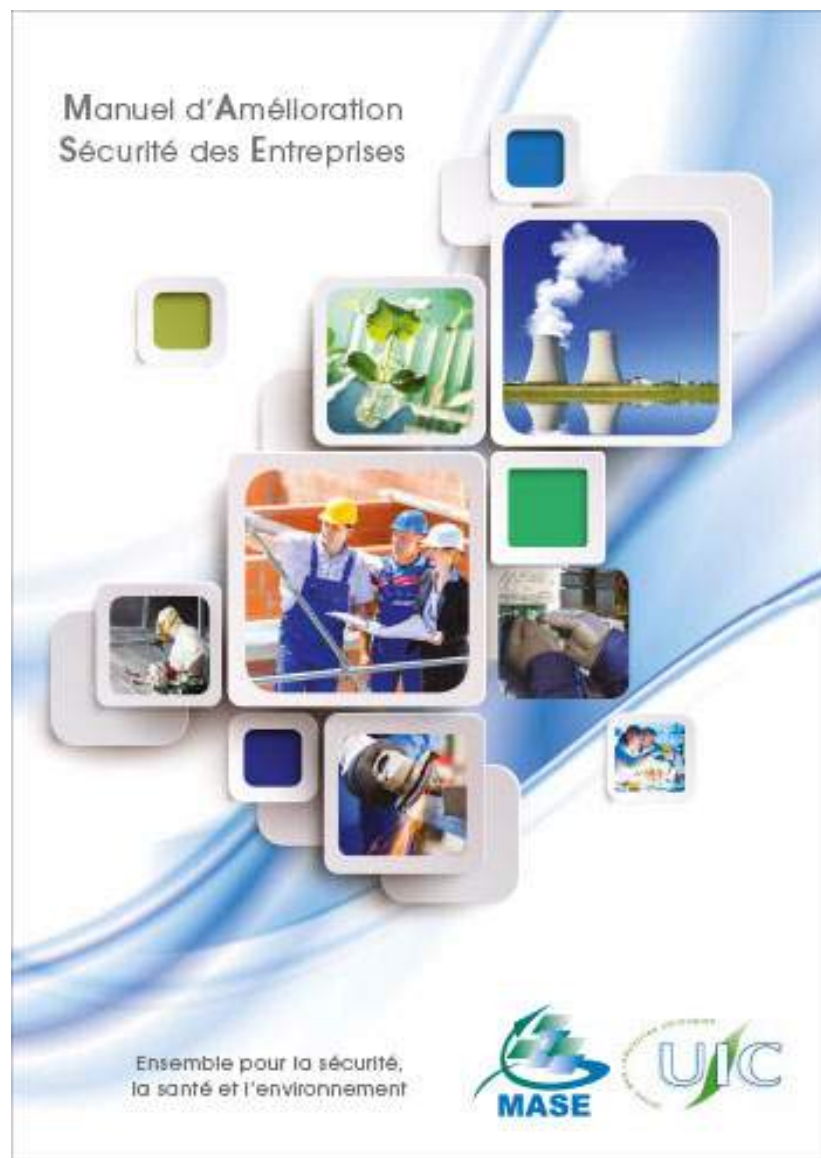
...

Au delà du Bilan donner la Direction du système vers l'amélioration des résultats, de l'organisation, du management et des comportements





LE REFERENTIEL



LES CONSEILS DE MASECOTTE





ANTHÉA CONSEILS

AMÉLIORONS ENSEMBLE

Merci pour votre attention

WWW.ANTHEA-CONSEILS.COM

ANTHÉA CONSEILS

279 chemin de Joutecrôt

69400 ARNAS

+33 (0)6 80 31 16 32

fbouliteau@anthea-conseils.com



EXIGEANTE

L'exigence fait progresser
Le laxisme fait régresser

CONSTRUCTIVE

Encourager
Ne pas décourager

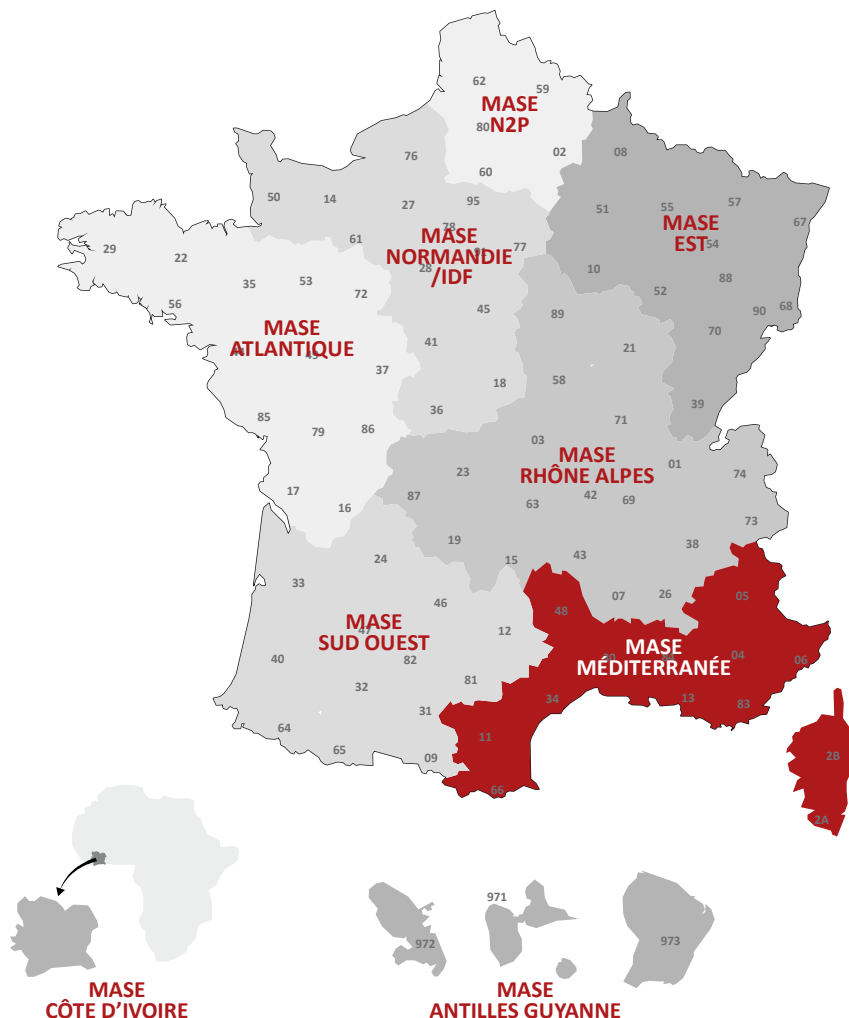
TERRAIN

Le système au service du terrain
C'est sur le terrain que tout se
passe





NOTRE PRÉSENCE REGIONALE



2017

2018

30 JUIN 2019 (sur 6 mois)

NB auditeurs

2

3

3

Nb audits

9

45

30 (55 sur les 12 derniers mois)

NOTRE PRESENCE NATIONALE

2017

2018

30 JUIN 2019 (sur 6 mois)

NB auditeurs

16

18

17+ 3 en cours de formation

Nb audits

134

229

134 (258 sur les 12 derniers mois)



Franck BOULITEAU
GÉRANT



Stéphanie ENJOLRAS



Vania GIRAUD



Sylvie SANCHEZ



Secteur MASE MEDITERRANEE



ANTHEA Conseils est agréé par l'association MASE nationale pour réaliser vos audits de certification



Tout nouvel auditeur bénéficie d'un tutorat personnalisé, ANTHEA CONSEILS est en cours de certification. ISO 9001 (audit prévu le 9 janvier 2020)

Après l'audit et le résultat obtenu vous évaluez le coté exigeant, constructif et terrain de l'audit



Avec ANTHEA Conseils, vous intégrez un cabinet reconnu, doté d'une réelle ambition de développement, respectueuse des engagements.



Présent dans chacun des bassins industriels, avec ANTHEA Conseils vous pouvez réaliser des missions près de chez vous